

# 挑戦! ワークルール検定

■77■

## コロナに関わる休業手当

**【問】** 使用者が、休業手当を支払わなければならぬ場合を全て選びなさい。

① 労働者が新型コロナウイルスに感染し、休む場合。

② 労働者が発熱し、コロナに感染したかは不明だが、自主的に休む場合。

③ 発熱したら休むよう使用者が取り決めたため、コロナに感染したかは不明だが、労働者が休んだ場合。

④ 自治体の要請を受けて営業を自粛し、使用者が休ませる場合（テレワークは可能だが、十分に検討していない場合）。

正解=③、④

労働基準法

**【解説】** は、休業手当は平均賃金の6割以上と定めています。コロナに関連して使用者が労働者を休ませる場合、使用者の責任や過失で休ませるなら、休業手当を支払わなければなりません。

①と②は使用者の責任で休ませたとは言えないため、休業手当の支払い義務は発生しません。③は使用者が発熱原因を問わず一律に休ませる旨と自主的に判断し、使用者の責任で休ませているため、支払い義務が生じます。

一方、不可抗力による休業は、使用者の責任とはなりません。不可抗力とは、災害な

## 使用者責任なら支払い

ど外部から生じた障害で、使用者が最大限注意をしても回避できないことを指します。コロナに関連して考えると、新型インフルエンザ等対策特別措置法で、休業の要請を受けた場合がこれに当たります。

テレワークなどで働くことが可能なのに十分な検討をしていなかつたり、他に就労させられる業務があつたりする場合、労働者の休業は回避できません。④はテレワークが可能なに十分に検討せずに休業させています。従つて、④も休業手当の支払い義務が生じます。

なお使用者は、法律上の休業手当の支払い義務がない場合でも、国が休業手当の一部を肩代わりする「雇用調整助成金制度」を利用するなど、労働者の賃金補償に努めることが望ましいです。

(開本英幸弁護士=札幌)

